

1. INDICE

1. La Aplicación de las Normas. Principios de Selección y Depuración de las Normas. A) Principio de Modernidad y Derecho Transitorio. B) Principio de Jerarquía. 2. Principio de Norma Mínima, Norma Más Favorable. La Condición Más Beneficiosa. 3. Principio de Territorialidad.

2. INTRODUCCIÓN GENERAL A LA UNIDAD Y ORIENTACIONES PARA EL ESTUDIO

En este tema se tratarán como se aplican las normas laborales aplicando principios básicos y específicos del Derecho del Trabajo.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Conocer los principios básicos y específicos del Derecho del Trabajo.

Seleccionar la norma a aplicar, según el principio previsto específicamente.

4. DESARROLLO DE LOS CONTENIDOS

1. LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS. PRINCIPIOS DE SELECCIÓN Y DEPURACIÓN DE NORMAS

Uno de los problemas fundamentales que plantea la aplicación de las normas laborales a supuestos concretos es la complejidad del cuadro de fuentes en el Derecho del Trabajo. Complejidad que viene dada por distintas causas:

- Por la abundancia de normas laborales.
- Por la movilidad de las mismas.
- Por la distinta naturaleza jurídica y distinto origen que tienen las fuentes laborales: fuentes escritas y no escritas, fuentes específicas del derecho del trabajo como los convenios colectivos.
- El distinto ámbito de aplicación de las normas laborales: hay normas de carácter general (Estatuto de los Trabajadores) y otras que son de aplicación particular (los convenios colectivos).

Además, la aplicación de las normas laborales plantea problemas específicos:

- a) La determinación de la norma aplicable entre las varias posibles y simultáneamente vigentes: es el tema del principio de **jerarquía normativa** pero matizada por el principio de norma más favorable.
- b) La determinación de la norma aplicable entre las sucesivamente vigentes regido por el principio general de **sucesión normativa** matizado por el principio de **condición *ad personam*** o de mantenimiento de los derechos adquiridos.
- c) El principio de **irrenunciabilidad** de derechos como limitativo de la autonomía individual. El artículo **3.1.c** del Estatuto de los trabajadores prohíbe al trabajador que pacte en su contrato condiciones de trabajo contrarias o peores que las establecidas en normas legales o convenios colectivos. Pero el legislador pretende, además de asegurar la adquisición de esos derechos, que el trabajador en un momento posterior, vigente ya el contrato, disfrute de esos derechos, impidiendo que el trabajador pueda disponer de los mismos una vez adquiridos y no los disfrute realmente.

Esta indisponibilidad de derechos se encuentra reflejada en el artículo **3.5 del ET** que establece que “Los trabajadores no podrán disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario. Tampoco podrán disponer válidamente de los derechos reconocidos como indisponibles por convenio colectivo”. Lo que sí permite la ley es la transacción, es decir, cuando hay una contraprestación por la otra parte. Hay tres supuestos en los que no es posible la transacción: el disfrute de vacaciones, los derechos reconocidos al trabajador por sentencia judicial y los derechos reconocidos por la ley en materia de Seguridad Social.

- d) Incluso hay supuestos en que la relación de trabajo se ve afectada por un **elemento de extranjería** (prestación de servicios en un país distinto de la nacionalidad del trabajador o del domicilio de la empresa, celebración del contrato en otro país, etc.), en cuyo caso es preciso determinar la “ley aplicable” desde el punto de vista territorial y nacional.

Antes de analizar la aplicación de la normativa laboral vamos a estudiar la distinta naturaleza jurídica que pueden tener los preceptos laborales.

Existen tres tipos de normas de especial trascendencia en derecho del trabajo:

1. **Las normas imperativas absolutas** también llamadas normas de derecho necesario o “*ius cogens*”. Son aquellas que imponen ineludiblemente un determinado comportamiento a sus destinatarios. Dicho comportamiento puede ser positivo (obligación de hacer algo) o bien negativo (prohibición de hacer algo). Los destinatarios de esas normas no tienen más opción que realizar o no lo que establece la norma so pena de ser sancionados, es decir, que los particulares no pueden modificarla en ningún sentido. Son normas que afectan a competencias o a derechos de terceros.

[Art. 6.1ET, art. 26.4 ET, ó lo dispuesto en el Art. 32 ET acerca de la preferencia de determinados créditos salariales sobre otros]

2. **Normas imperativas relativas** también llamadas normas mínimas. Las normas mínimas admiten su mejora por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo pero no su empeoramiento pues sería nula la disposición.

[Art. 34 ET, art. 38 ET “el periodo de vacaciones anuales retribuidas... en ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales; Art. 27 ET SMI]

3. **Normas dispositivas**. La ley en estos casos remite al convenio colectivo o bien al contrato de trabajo la regulación de una determinada materia y la ley puede señalar o no una regulación supletoria. Este tipo de normas permite variación en cualquier sentido y eso significa que pueden mejorar o incluso empeorar el régimen establecido por la ley, ejemplo artículo 14 ET.

Principios de Selección y Depuración de las normas

Se trata de seleccionar la norma aplicable cuando dos o más normas concurren en la regulación de un determinado supuesto de hecho. En estos casos, un principio elemental de seguridad jurídica consagrado en la Constitución es el principio de **jerarquía**

normativa según el cual las normas están ordenadas entre sí según su rango prevaleciendo, en orden a su aplicación, la norma de rango superior sobre la norma de rango inferior.

Este es un principio de aplicación de las normas con carácter general pero en Derecho de Trabajo plantea problemas específicos y ello por la existencia junto con las normas estatales (leyes, reglamentos....) de los convenios colectivos razón que impide la aplicación estricta del principio de jerarquía normativa. Si se aplicara de forma exclusiva el principio de jerarquía normativa supondría que las relaciones laborales se regirían principalmente por la normativa estatal (leyes y reglamentos) y los convenios colectivos se aplicarían de forma secundaria por ser normas de rango inferior lo que desembocaría en la práctica a la inviabilidad de la negociación colectiva.

Para evitar esos efectos el Derecho del Trabajo ha arbitrado los siguientes mecanismos de corrección.

A. Principio de Modernidad y Derecho Transitorio

Las normas tienen un plazo determinado de vigencia durante el cual se aplican y sólo pierden vigencia cuando son derogadas por una norma posterior en el tiempo que viene a sustituirlas. Es el **principio de modernidad o principio de sucesión normativa** según el cual y a tenor del artículo 2.2 del código civil la norma posterior deroga a la anterior siempre que la derogante sea de igual o de superior rango que la derogada (Ejemplo: una ley puede derogar otra ley pero un reglamento nunca podrá derogar una ley, ya que, éste es de menor rango) y sin perjuicio al respeto de las condiciones más beneficiosas de origen contractual. La nueva norma puede ser más favorable o no que la anterior, es decir, puede suponer un retroceso en el nivel de derechos que a los trabajadores le reconocía la norma anterior.

En el artículo 82.4 del ET se establece que “el **convenio colectivo** que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos recogidos en aquél. En dicho supuesto se aplicará, íntegramente, lo regulado en el nuevo convenio” y el art. 86.4 ET “el convenio posterior deroga en su integridad al anterior, salvo los aspectos que expresamente se mantengan”. De ahí se deduce que no existe ningún principio por el cual se deban respetar las condiciones más favorables de que gozasen los trabajadores. Sin embargo esto no

siempre es así ya que esas condiciones se mantendrán sólo si la norma posterior entre sus cláusulas incluye una cláusula de salvaguarda de las mismas a favor de esos trabajadores que las venían disfrutando. Es lo que se denomina “**cláusula de garantía ad personam**” o cláusula de mantenimiento de los derechos adquiridos. Esas cláusulas no suponen una discriminación con respecto a los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa ya que a éstos se les aplicaría el nuevo convenio.

B. Principio de jerarquía

Cuando varias fuentes o normas concurren simultáneamente en la regulación de una determinada materia o supuesto de hecho, un principio elemental de seguridad jurídica, constitucionalizado como “principio de jerarquía normativa” [art. 9.3 de la Constitución Española de 1978 (CE)], impone la presencia de unas reglas o criterios que deciden cuál es la fuente principal, es decir, cuál ha de ser aplicada en primer lugar y cuál o cuáles sean las fuentes secundarias o supletorias, es decir, aquéllas que sólo pueden ser aplicadas en defecto de la principal.

Los principios elementales de jerarquización contenidos en el art. 1 Cc no solventan muchos de los problemas de prelación de fuentes que se plantean en Derecho del Trabajo existen además otros muy agudos derivados de la complejidad de su normativa:

1.- La coexistencia de normas generales, de las que es ejemplo típico el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (ET) con abundantes normas sectoriales y, en su caso, de empresa, de las que son ejemplos típicos los convenios colectivos.

2.- La coexistencia de normas emanadas del Estado con normas surgidas del poder de regulación que se reconoce conjuntamente a las representaciones de trabajadores y empresarios.

Sobre las dificultades anteriores, encontramos una muy peculiar. El art. 6.2 CC dice que: “La exclusión voluntaria de la ley aplicable y la renuncia a los derechos en ella reconocidos sólo serán válidos cuando no contraríen el interés o el orden público ni perjudiquen a terceros”.

Del precepto se obtiene que las personas actuantes en Derecho pueden sustituir la regulación legal por la que ellas mismas elijan, si son varias las que el ordenamiento ofrece para su acto o relación.

En Derecho del Trabajo este principio tiene atemperaciones tan enérgicas que no juegan en la mayoría de las ocasiones, y hasta puede pensarse que estén sustituidas por sus contrarios. En efecto, así será con la aplicación del art. 3.5 ET como hemos visto anteriormente.

De lo que se sigue que en la jerarquización de las fuentes en Derecho del Trabajo aparece un principio enérgico de negación de autonomía de la voluntad individual, puesto que, de ordinario, se están jerarquizando normas de derecho necesario y no regulaciones supletorias de la voluntad de los interesados.

La jerarquía de la normativa laboral queda establecida de la forma siguiente:

1. Normas de Derecho Comunitario
2. La Constitución Española
3. Las normas internacionales
4. Las leyes (orgánicas y ordinarias) y junto otras normas con fuerza de ley (Decretos-leyes y Decretos-legislativos)
5. Convenios Colectivos
6. Contratos individuales de trabajo, siempre que no haya uso o costumbre que cuente con remisión expresa.
7. La Costumbre
8. Los Principios Generales del Derecho

2. PRINCIPIO DE NORMA MÁS FAVORABLE

Se trata de seleccionar la norma aplicable cuando dos o más normas concurren en la regulación de un determinado supuesto de hecho.

Para evitar el efecto de la aplicación en exclusiva del principio de jerarquía normativa el Derecho del Trabajo ha arbitrado un mecanismo de corrección y es el

principio de **norma más favorable**. Significa que la norma que establezca condiciones de trabajo más favorables para el trabajador será la que se aplique con independencia de cuál sea su rango, es decir, en derecho de Trabajo lo importante es el contenido de la norma y no el rango de la misma.

Las condiciones de trabajo contenidas en cada norma constituyen un mínimo para las normas de inferiores en rango, de ahí que las normas de inferior rango contengan condiciones más favorables para el trabajador y ello es así porque si la norma de inferior rango contuviera condiciones inferiores sería nula y si contuviera las mismas condiciones sería inútil. En definitiva, se aplica aquella norma que contiene condiciones más favorables para el trabajador. Este artículo está consagrado en el artículo 3.3 del ET según el cual “los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas.....se resolverán aplicando lo más favorable para el trabajador...apreciado en su conjunto, y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables”.

PRINCIPIO DE CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

La relación entre el contrato de trabajo y las normas laborales están recogidas en el artículo **3.1.c** del Estatuto de los Trabajadores y según éste “Los derechos y obligaciones laborales **se regularán también por la voluntad de las partes** manifestadas en el contrato de trabajo siendo su objeto lícito y sin que **en ningún caso puedan establecerse condiciones de trabajo menos favorables** para el trabajador o contrarias a las disposiciones legales y convenios colectivos”. Por tanto, se deduce que la función reguladora típica del contrato de trabajo es establecer condiciones de trabajo más beneficiosas para el trabajador. Con este artículo se pretende asegurar la adquisición por el trabajador de los derechos que le reconocen las normas legales o convencionales, es decir, que lo dispuesto en las normas, tanto legales como pactadas, debe ser respetado por el contrato.

Una condición más beneficiosa es un derecho, una ventaja que tiene su origen en el contrato de trabajo y que supone una elevación de derechos consistente respecto a los establecidos en las leyes o en el convenio colectivo aplicable.

Esas condiciones más beneficiosas pueden establecerse por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador o bien puede establecerse por una concesión unilateral del empresario (el empresario voluntariamente concede una condición más beneficiosa). Esta concesión unilateral puede ser individual, es decir, que el empresario conceda esa condición a un solo trabajador o colectiva cuando el empresario concede esa condición más beneficiosa a un conjunto de trabajadores. Esta concesión unilateral se entiende que es aceptada tácitamente por los trabajadores e incorporada a su contrato y, por tanto, se convierte en obligatoria no pudiendo ser suprimida por el empresario unilateralmente.

Un medio de prueba será que esa actuación sea repetida y continuada en el tiempo. Sin embargo también es necesario que exista por parte del empresario una voluntad real de mejorar una determinada condición de trabajo. En muchas ocasiones es necesario indagar en la voluntad del empresario para ver si en realidad se trata de una condición más beneficiosa o no. Para que nos hallemos ante una verdadera condición más beneficiosa y no ante un mero acto de tolerancia empresarial, según la jurisprudencia, es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que su origen se halle en un acto voluntario del empresario, sea expreso o tácito, en relación con el ejercicio de poder de dirección que tiene el empresario. Esto ocurre en aquellos supuestos en los que una propuesta del empresario, es más beneficiosa para el trabajador, aceptada por éste y tiene que ver con razones organizativas de la empresa.
- b) Que exista voluntad empresarial inequívoca de conceder el beneficio. Pueden plantear dudas los actos meramente tolerados por parte del empresario y que impiden que nazcan condiciones más beneficiosas por la ausencia de voluntad de mejora. Generalmente en la práctica se suele decir que es un acto de tolerancia cuando el empresario mantiene una actitud pasiva no exigiendo al trabajador el cumplimiento de una determinada obligación.
- c) Que el beneficio otorgado esté desvinculado de cualquier contraprestación exigible al trabajador.
- d) Que implique un beneficio sobre las normas legales o pactadas.

La condición más beneficiosa se puede **suprimir**:

- Por renuncia del trabajador.
- Por mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

- Por extinción de la relación laboral.
- Únicamente podrá extinguirse por voluntad del empresario y utilizando el procedimiento de modificación sustancial de la condición de trabajo por parte del empresario pero en este caso deben existir probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, artículo 41 del ET e iniciar el procedimiento adecuado.

Lo que sí puede ocurrir es que esas condiciones más beneficiosas se vayan neutralizando o suprimiendo poco a poco hasta desaparecer a través del mecanismo de la **absorción y la compensación**. Lo que suponen las condiciones más beneficiosas de diferencia superadora a lo obligatoriamente exigido por la ley o por un convenio colectivo puede ir neutralizándose o compensándose hasta desaparecer en la medida en que a su vez las condiciones legales o convencionales van siendo mejoradas por normas o pactos sucesivos. Es decir, no se acumulan a las mejoras disfrutadas por los trabajadores las mejoras que se introduzcan por una norma posterior. Pero también puede ocurrir que no opere la absorción y la compensación si así se ha pactado expresamente o bien si el nuevo convenio colectivo manifiesta que sus mejoras se acumulan a las disfrutadas por los trabajadores.

3. PRINCIPIO DE TERRITORIALIDAD

El tráfico externo de mano de obra y de empresas plantea problemas acerca de la legislación aplicable a las relaciones laborales sobre las que incide un elemento extranjero. El Estatuto de los Trabajadores en el art. 1.4 establece “La legislación laboral española será de aplicación al trabajo que presten los trabajadores contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero, sin perjuicio de las normas de orden público aplicables en el lugar de trabajo. Dichos trabajadores tendrán, al menos, los derechos económicos que le corresponderían de trabajar en territorio español”.

Las reglas de Derecho internacional privado contenidas en el Título Preliminar del CC ofrecen una respuesta a estos problemas eminentemente territorialista ya que las ocasionales referencias a soluciones extraterritoriales no tienen verdadera trascendencia práctica. La territorialidad de las normas laborales se desprende del estudio de los siguientes preceptos:

1. El riguroso principio de territorialidad consagrado en en art. 8.1 CC: “Las leyes penales, las de policía y las de seguridad pública obligan **a todos los que se hallen en territorio español**”, completado con el art. 12.3 CC: “En ningún caso tendrá aplicación la ley extranjera cuando resulte contraria al orden público” incide sobre gran parte de las normas laborales: las de seguridad e higiene en el trabajo, las relativas a condiciones mínimas de trabajo, las reguladoras del despido, las relativas al empleo, colocación, promoción social, etc.

2. Rigurosamente territorialista es asimismo la aplicación de la legislación sobre **procesos laborales**.

3. Pese a la prescripción contenida en el art. 9.1 CC de que la ley personal regirá la capacidad para contratar, el carácter de orden público que ostenta la normativa sobre capacidad para contratar como trabajador hace que se aplique el principio inverso, el de territorialidad. Razones de orden público y de seguridad del tráfico jurídico fundamentan la aplicabilidad de la **ley del lugar donde se realiza el trabajo**.

4. También razones de orden público impiden a los contratantes en materia laboral acogerse al art. 10.5 CC que permite a las partes someterse a la ley que ellos escojan para regular las obligaciones que deriven del contrato. En el ámbito del contrato de trabajo esto sólo es viable para estipular **condiciones más beneficiosas** que las establecidas en la ley del lugar de trabajo.

5. En materia de **formas y solemnidades** contractuales, aunque en principio sea de aplicación la ley del lugar donde el contrato se otorgue, respecto de los contratos de trabajo son de observar dos reglas contenidas en el propio art. 11 CC que hacen inclinarse por una **interpretación territorialista**:

- El art. 11.1 dice que también serán válidos los contratos otorgados con las solemnidades exigidas por la ley aplicable a su contenido; en el caso del contrato de trabajo ésta es la ley del lugar donde se ejecutan los servicios.

- Por otro lado, dice el art. 11.2 CC: “Si la ley reguladora del contenido de los actos y contratos exigiere para su validez una determinada forma o solemnidad, será siempre aplicada, incluso en el caso de otorgarse aquéllos en el extranjero”.

La ley del lugar de ejecución se sobrepone así a la del otorgamiento a efectos de determinar las formas exigibles en el contrato de trabajo.

6. El principio de **territorialidad**, derivado de la aplicación del orden público laboral interno, rige en cuanto a **régimen sindical**, convenios y conflictos colectivos, etc.

7. Las normas de **Seguridad Social** se aplican, debido a su carácter de orden público, territorialmente.

6. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA

Las personas interesadas en profundizar en los contenidos de este tema podrán hacerlo consultando los siguientes manuales:

- Palomeque López, M. C., Álvarez de la Rosa, M., *Derecho del Trabajo*, Madrid, Ramón Areces, 2017.

7. ACTIVIDADES

Para facilitar la comprensión de esta unidad didáctica será necesario que el/la alumno/a realice la tarea práctica que se le indica en la pestaña correspondiente del blog de la asignatura.